

PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Hubungan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)

Arlina Candra Putri
Djamhur Hamid
Gunawan Eko Nurtjahjono
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Email : uchauchiuche@yahoo.co.id

Abstract

The aim of the study is to examine the influence of compensation on job satisfaction and employees performance of the customer relationship in PDAM Malang. The type of research use in this study is explanatory research quantitative approach. Source data use in this study is primary data and secondary data. Primary data use in this study is by distributing questionnaires to respondents and secondary data is derived from reports and relevant literature archives. This study uses validity test and reliability test to measure and reveal research data accurately. Data analysis that used in this study is descriptive analysis and path analysis. The results of this study is known that by giving direct compensation and indirect compensation equally and worthy will provide rise on employee job satisfaction. This compensation will provide more benefits to employees and company. Employees can sufficient their needs and the company will achieve its objectives maximally. The results of the analysis reveals that the provision of fair and worthy compensation will give the significant effect on job satisfaction and employees performance. Therefore the compensation have positive effect on the work of employees..

Keyword :Direct Compensation, Indirect Compensation, Job Satisfaction, Employees Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan bagian hubungan pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden yang merupakan karyawan bagian hubungan pelanggan Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Kota Malang. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, data primer yang digunakan yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden dan data sekunder berasal dari laporan-laporan dan arsip literatur-literatur yang relevan. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur dan mengungkap data penelitian secara tepat. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan jalur (*path*). Hasil analisis dapat diketahui bahwa dengan pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara adil dan layak akan memberikan peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi ini akan memberikan keuntungan lebih terhadap karyawan maupun perusahaan. Kepuasan akan mendorong semangat kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh pemberian kompensasi merupakan sebuah penghargaan atas hasil kerja karyawan yang memuaskan. Hasil analisis mengatakan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan layak akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan.

Kata Kunci :Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penunjang agar perusahaan tetap bertahan di dalam persaingan. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar dapat kompensasi yang sesuai. Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan yang potensial, “Dengan adanya pemberian kompensasi kepada para karyawan dapat memberikan rasa kepuasan kerja bagi karyawan” (Handoko, 2001:155).

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena kinerja dari karyawan sebagai sumber daya manusia akan mempengaruhi faktor yang lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan operasionalnya, maka setiap instansi dituntut mengelola sumber daya manusia yang ada agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Untuk itu masalah sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang cukup serius dalam menghadapi persaingan sekarang ini, karena sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan instansi dalam mempertahankan citra lembaganya dari instansi lain. Perkembangan sumber daya manusia tetap merupakan satu penentu atas tercapainya tujuan instansi karena alat atau mesin-mesin teknologi pada hakekatnya hasil karya manusia, walaupun pada masa sekarang ini dimana banyak tenaga manusia digantikan oleh mesin-mesin yang otomatis. Untuk pencapaian semua itu, instansi harus dapat memberikan motivasi yang dapat mendorong semangat kerja mereka.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:67). Kinerja akan semakin meningkat jika didukung dengan kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Sutrisno (2009:82) kepuasan kerja karyawan merupakan

masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) menjadi pilihan lokasi penelitian karena selain sebagai tempat magang, peneliti juga ingin melakukan penelitian lebih lanjut di tempat tersebut. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) sebagai salah satu bentuk Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang memberikan pelayanan dalam penyediaan air bersih yang bertugas untuk merespon dan memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin meningkat khususnya di Kota Malang, maka dari itu kinerja karyawan juga harus ditingkatkan untuk memenuhi tuntutan masyarakat Kota Malang, salah satunya dengan cara memberikan kompensasi. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang memberikan berbagai kompensasi, baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung kepada karyawan. Sehubungan dengan kepuasan dan kinerja karyawan yang diharapkan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang dapat mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan diharapkan tidak mengesampingkan kompensasi yang sepantasnya diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan latar belakang inilah, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Hubungan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang).”**

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi Langsung

Adapun pengertian dari kompensasi secara terpisah diungkapkan oleh Dessler (1998:89), “Kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus”. Dari penjelasan tersebut kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang dan terkait dengan prestasi kerja yang dapat berupa gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus.

2.2 Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya dengan kompensasi langsung salah satunya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler (1998:85), “Semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan”. Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

2.3 Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2000:50) *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/untuk kerja/penampilan kerja. Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan yang merefleksikan seberapa baik dirinya memenuhi persyaratan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.4 Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh Variabel kompensasi langsung (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y_1).
2. Diduga ada pengaruh Variabel kompensasi tidak langsung (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y_1).

3. Diduga ada pengaruh Variabel kompensasi langsung (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y_2).
4. Diduga ada pengaruh Variabel kompensasi tidak langsung (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y_2).
5. Diduga ada pengaruh Variabel kepuasan kerja (Y_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y_2).

3. METODE PENELITIAN

Explanatory research (penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif dipilih sebagai jenis penelitian yang digunakan dalam peneliti untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan dan pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan cara membandingkan *indeks product moment* (r_{hitung}) dengan nilai kritisnya yang mana r_{hitung} dapat dicapai dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Setelah nilai r_{hitung} diperoleh maka selanjutnya membandingkan antara probabilitas r dengan α yang ditetapkan (0,05). Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid, apabila hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas ini dapat menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for windows version 22*.

Menurut Jogiyanto (2008:36) reliabilitas (*reliability*) suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep. Suatu pengukur dikatakan *reliabel* (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya. Agar dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subyek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antara item dengan rumus *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut: (Arikunto, 2002:171)

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\alpha_t^2} \right]$$

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Metode Analisis Data

Tujuan dari penggunaan alat analisis data adalah untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian yang ditetapkan maka dalam penelitian ini menggunakan:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Data dikumpulkan dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian pembahasan secara deskriptif dalam angka dan presentase.

2. Analisis Jalur (Path)

Analisis ini dinamakan analisis jalur karena terdapat variabel yang berfungsi sebagai jalur antara (Y_1) (Sugiyono, 2004:42). Dalam analisis jalur (*Path Analysis*), hal yang perlu dilakukan adalah:

1. Menstandarisasi data penelitian dari masing-masing variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu:

X_1 :Kompensasi Langsung

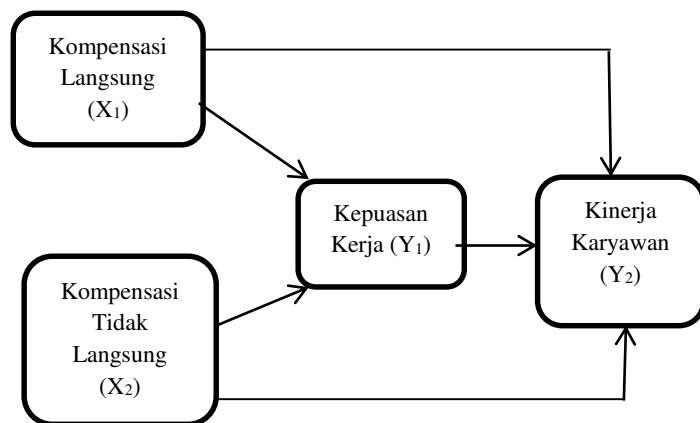
X_2 : Kompensasi Tidak Langsung

Y_1 : Kepuasan Kerja

Y_2 : Kinerja Karyawan

Dimana X_1 dan X_2 adalah variabel independen, Y_2 adalah variabel dependen dan Y_1 adalah variabel intervening.

Membuat diagram jalur yang menjelaskan hubungan pola antar variabel melalui pengembangan model teoritis.



Gambar 1 Diagram Jalur (Path)

Untuk mencari pengaruh secara langsung antara variabel eksogen dengan endogen maka harus dibuat persamaan struktur terlebih dahulu sesuai alur yang terdapat dalam diagram jalur. Persamaan strukturnya adalah:

$$1) Y_1 = X_1 + X_2 \quad (\text{Substruktur 1})$$

$$2) Y_2 = X_1 + X_2 + Y_1 \quad (\text{Substruktur 2})$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kompensasi Langsung (X_1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Tabel 1 Hasil Analisis Jalur Model Pertama(X_1 , X_2 terhadap Y_1)

Variabel bebas	Standardized	t hitung	Probabilitas	Keterangan
	Koefisien beta			
X_1	0.248	2.639	0.010	Signifikan
X_2	0.619	6.575	0.000	Signifikan
Variabel terikat Y_1				
R : 0,708				
R square (R^2) : 0,609				
Adjusted R square : 0,596				

Sumber: Data primer diolah, 2015

Nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,596 artinya bahwa 59,6% variabel kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Sisanya 40,4% variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini mempengaruhi variabel kepuasan kerja.

Adapun pengujian hipotesis 1 dan 2 secara langsung masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1) Dari hasil perhitungan secara parsial variabel kompensasi langsung (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,248 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,010 ($0,010 < 0,05$) maka secara parsial variabel kompensasi langsung (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1). Hasil tersebut merupakan hasil pengaruh secara langsung pengaruh variabel kompensasi langsung (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1).

2) Hasil perhitungan secara parsial variabel kompensasi tidak langsung (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,619 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1).

b. Pengaruh Kompensasi Langsung (X_1), Kompensasi Tidak Langsung (X_2), Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Tabel 2 Hasil Analisis Jalur Model Kedua (X_1 , X_2 , Y_1 terhadap Y_2)

Variabel bebas	Standardized Koefisien beta	t hitung	Probabilitas	Keterangan
X_1	0.383	4.444	0.000	Signifikan
X_2	0.344	3.237	0.002	Signifikan
Y_1	0.251	2.276	0.026	Signifikan
Variabel terikat Y_2 R : 0,843 R square (R^2) : 0,710 Adjusted R square : 0,696				

Sumber: Data primer diolah, 2015

Nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,696 artinya 69,6% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 30,4% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Adapun pengujian secara langsung hipotesis 3, 4 dan 5 masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

- Hasil perhitungan secara parsial variabel kompensasi langsung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan, dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,383 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil perhitungan secara parsial variabel kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan, dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,344 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,002 ($0,002 < 0,05$) maka secara parsial variabel kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil perhitungan secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan, dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,251 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,026 ($0,026 < 0,05$) maka secara parsial variabel kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2).

c. Pengaruh Secara Tidak Langsung Kompensasi Langsung (X_1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1)

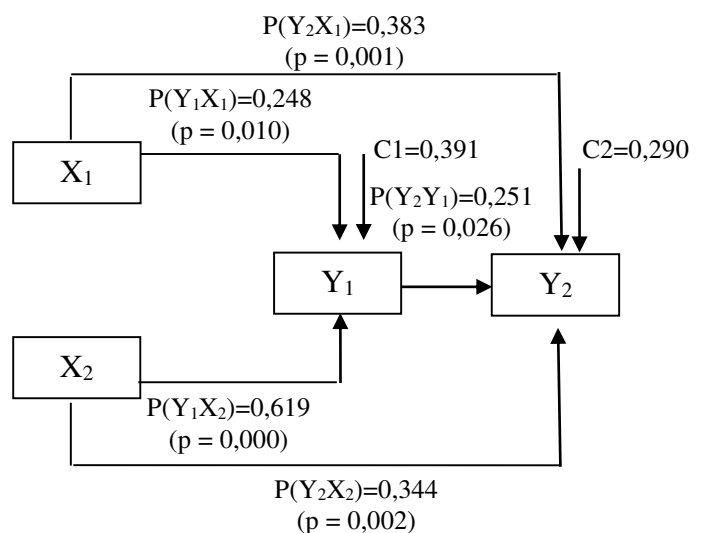
Tabel 3 Hasil Pengujian Tidak Langsung

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
X_1	Y_1	0.248	0	0.248
X_2	Y_1	0.619	0	0.619
X_1	Y_2	0.383	$(0.248)(0.251)=0.062$	0.445
X_2	Y_2	0.344	$(0.619)(0.251)=0.155$	0.499
Y_1	Y_2	0.251	0	0.251

Hasil uji menunjukkan ada pengaruh tidak langsung dari kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Besar pengaruh tidak langsung adalah sebesar $0,248 \times 0,251 = 0,062$. Hubungan kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh secara langsung yaitu sebesar 0,383 dibandingkan oleh pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 0,062.

Besar pengaruh tidak langsung antara kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar $0,619 \times 0,251 = 0,155$. Hubungan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh secara langsung yaitu sebesar 0,344 dibandingkan oleh pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 0,155.

Model akhir dari analisis jalur baik persamaan regresi jalur pertama maupun persamaan regresi jalur kedua adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Model Analisis Jalur Keseluruhan

Keterangan:

P : Koefisien Jalur

p : Probabilitas

Diagram hasil analisis jalur pada Gambar 4 mempunyai persamaan sebagai berikut:

Sub Struktur 1 : $Y_1 = 0,248 X_1 + 0,619 X_2$

Sub Struktur 2 : $Y_2 = 0,383 X_1 + 0,344 X_2 + 0,251 Y_1$

Berdasarkan hasil analisis data inferensial di atas, maka dapat dibuat ketetapan model hipotesis dalam penelitian ini. Ketetapan model hipotesis dari data penelitian ini diukur dari hubungan koefisien determinasi (R^2) pada kedua persamaan. Hasil model sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2 \text{model} &= 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \\ &= 1 - (1 - 0,609)(1 - 0,710) \\ &= 1 - (0,391)(0,290) \\ &= 1 - 0,1134 \\ &= 0,8866 \text{ atau } 88,66\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketetapan model sebesar 88,66% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 88,66%. Sedangkan sisanya sebesar 11,34% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

1. Pembahasan

a. Koefisien Path 1

Hasil penelitian telah memberikan bukti bahwa variabel kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y_1). Pada jalur variabel kompensasi langsung (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) karyawan bagian hubungan pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0,248. Hal ini dibuktikan dengan signifikan (0,010) < alpha 0,050. Hal ini mengandung arti kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi langsung. Pada jalur variabel kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1) pada karyawan bagian hubungan pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang terdapat pengaruh signifikan sebesar 0,619. Hal ini dibuktikan dengan signifikan (0,000) < alpha 0,050. Hal ini mengandung arti kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi tidak langsung. Pengaruh dari variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung tersebut terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh *Adjusted R Square* sebesar 0,596. Artinya bahwa 59,6% variabel kepuasan kerja (Y_1) akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2). Sedangkan sisanya 40,4% variabel kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan lainnya adalah keamanan

dalam bekerja (*job security*), hubungan antar sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*) dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

b. Koefisien Path 2

Hasil penelitian telah memberikan bukti bahwa kompensasi langsung (X_1), kompensasi tidak langsung (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y_2). Pada jalur variabel kompensasi langsung (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) pada bagian hubungan pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0,383. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0,000 < alpha 0,050. Hal ini mengandung arti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi langsung. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi langsung (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,062. Dengan demikian variabel X_1 mempunyai pengaruh total terhadap Y_2 sebesar 0,445. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi langsung (X_1) mempunyai pengaruh total secara tidak langsung sebesar 44,5%, sehingga dengan pemberian kompensasi langsung yang adil dan layak akan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pengaruh secara langsung variabel kompensasi langsung (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) yaitu 0,383 lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 0,062.

Pada jalur variabel kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) pada bagian hubungan pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0,344. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0,002 < alpha 0,050. Hal ini mengandung arti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi tidak langsung. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,155. Dengan demikian, variabel X_1 mempunyai pengaruh total terhadap Y_2 sebesar 0,499. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi tidak langsung (X_2) mempunyai pengaruh total secara tidak langsung sebesar 49,9%, sehingga dengan pemberian kompensasi tidak langsung berupa tunjangan dan fasilitas lainnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Pengaruh secara langsung variabel kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) yaitu 0,344 lebih

besar dibandingkan dengan pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 0,155.

Pada jalur variabel kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) pada bagian hubungan pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0,251. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,026 < \alpha 0,050$. Hal ini mengandung arti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Pengaruh dari variabel kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan kepuasan kerja tersebut terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,696. Artinya bahwa 69,6% variabel kinerja karyawan (Y_2) akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) serta kepuasan kerja (Y_1). Sedangkan sisanya 30,4% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya adalah kemampuan (*ability*) dan kesempatan (*opportunity*).

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara langsung baik variabel kompensasi langsung (X_1) maupun variabel kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung baik variabel kompensasi langsung (X_1) maupun variabel kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1). Artinya dari hasil penelitian ini, variabel kepuasan kerja (Y_1) tidak memberikan kontribusi yang cukup karena pengaruh secara langsung dari kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) lebih memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y_2). Hasil penelitian ini secara langsung berpengaruh signifikan dan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartika Tri Rahmawati (2009), Asriyanti Amrullah (2012), Miftah Eka Firdaus (2012), dan Rossy Ratna Sari (2012).

Kompensasi juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan juga tentu mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang sudah dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Maka dari itu, untuk menjaga kepuasan kerja dan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat membuat sistem kompensasi yang baik.

Sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan sebuah perusahaan maka, seorang manajer harus dapat memberikan kompensasi yang tepat untuk memicu karyawan agar lebih efisien, produktif dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Mengingat peran kompensasi yang sangat penting karena merupakan salah satu dorongan utama seseorang dalam bekerja secara maksimal, perusahaan tidak boleh mengesampingkan masalah kompensasi ini. Dengan kinerja karyawan yang maksimal, perusahaan diharapkan memberikan timbal balik atau balas jasa yang sesuai melalui pemberian kompensasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang peneliti gunakan, Handoko (2001:155) menyatakan dengan adanya pemberian kompensasi kepada para karyawan dapat memberikan rasa kepuasan kerja bagi karyawan. Dimana karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik jika mereka mendapatkan kepuasan kerja karena timbal balik yang sesuai dengan apa yang sudah dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar mendorong karyawan bekerja lebih baik agar pada akhirnya secara maksimal akan mencapai tujuan perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Melalui hasil analisis statistik deskriptif diketahui bahwa pada karyawan bagian hubungan pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang, karyawan mendapatkan kepuasan kerja dan kinerjanya baik karena didukung oleh pemberian kompensasi yang adil dan layak baik kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian hubungan pelanggan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian hubungan pelanggan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian hubungan pelanggan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian hubungan pelanggan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian hubungan pelanggan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan bagian hubungan pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang diharapkan pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan kompensasi kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung karena dengan memberikan kompensasi yang adil dan layak akan berpengaruh pada kinerja karyawan dimana karyawan merasa balas jasa yang diberikan perusahaan kepada mereka sudah sesuai dengan yang diharapkan.
2. Diharapkan pihak Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap kompensasi tidak langsung, karena dari hasil penelitian pada karyawan bagian hubungan pelanggan kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan memberikan berbagai tunjangan dan fasilitas lainnya sehingga kinerja karyawan akan semakin baik.

3. Mengingat variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketujuh. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Jogiyanto. 2008. *Pedoman Survei Kuesioner*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2000. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : CV. Alfabeta.